

ВОЗМОЖНОСТИ ИНТЕГРАЦИИ КУЛЬТУРЫ И ЭКОЛОГИИ В СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

УДК 504.03

Арзамасова Галина Сергеевна

ст. преподаватель кафедры охраны окружающей среды

Пермский национальный исследовательский

политехнический университет

г. Пермь

e-mail: Arzamasova_g@mail.ru

КОРПОРАТИВНАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье рассмотрены основные аспекты и типология корпоративной экологической культуры как элемента стратегий экологической ответственности и устойчивости современного бизнеса. Представлен обзор понятий, концепций и практик формирования экологического поведения персонала как внешнего проявления экологической культуры организации.

Ключевые слова: корпоративная экологическая культура, экологическое поведение, экологическая результативность, экологическое управление человеческими ресурсами.

Arzamasova G.S

Senior lecturer, Environmental Protection Department

Perm National Research Polytechnic University

Perm

e-mail: Arzamasova_g@mail.ru

CORPORATE ENVIRONMENTAL CULTURE AND ENVIRONMENTAL EMPLOYEE BEHAVIOR

Abstract: The article examines the main aspects and typology of corporate environmental culture as an element of the strategy

of environmental responsibility and sustainability of companies. The article provides an overview of the definition, concepts and practices of environmental behavior as an external manifestation of the environmental culture of organizations.

Keywords: corporate environmental culture, employee environmental behavior, environmental performance, green human resource management.

Внимание к проблемам охраны окружающей среды и переход на принципы устойчивого развития обуславливают расширение подходов к решению экологических задач и переход от использования технических методов обеспечения экологической безопасности к современным моделям экологического управления и интеграции экологических ценностей во все сферы деятельности и процессы в организациях [1]. Одним из таких инструментов, который в последнее время все чаще звучит в научных и деловых кругах, является развитие корпоративной экологической культуры, как неотъемлемой составляющей стратегического развития и конкурентоспособности современных компаний.

В общем смысле корпоративную экологическую культуру рассматривают как элемент организационной культуры компании, которая отражает важность экологических проблем [2]. Анализ литературы показывает, что корпоративная экологическая культура, как новое направление научной и практической деятельности, мало изучено, терминологически и методологически не сформировано. В литературе существует множество определений корпоративной экологической культуры в разных ее интерпретациях (экологическая организационная культура, «зеленая» культура и т.д.), а также исследований, подтверждающих ее влияние на экологическую результативность организаций [2]. В общем смысле под корпоративной экологической культурой понимают систему экологических ценностей, правил и норм поведения, принимаемых всеми членами организации.

Методологической основой изучения корпоративной экологической культуры и ее влияние на достижение экологических результатов является концепция GreenHumanresourcemanagement (экологическое УЧР). Литература в этой области подчеркивает, что корпоративная экологическая культура оказывает су-

ществленное влияние на отношения сотрудников к экологическим проблемам, фокусируя их действия на проявление экологически-осознанного поведения на рабочем месте. К показателям корпоративной экологической культуры относятся приверженность сотрудников экологическим целям компании, а также характеристики поведения сотрудников в отношении охраны окружающей среды, в том числе проявление личной ответственности и лидерских качеств по недопущению негативного воздействия на окружающую среду, инициативность при решении экологических задач, вовлеченность в экологическую деятельность компании и т.д. Таким образом, экологическое поведение персонала можно рассматривать как внешнее проявление корпоративной экологической культуры организации. В таблице 1 представлена характеристика разных типов корпоративной экологической культуры.

Таблица 1. Характеристика корпоративной экологической культуры:

Типы экологической культуры	Характеристика		
	Экологические ценности и цели	Нормы, требования и правила поведения	Мотивация и вовлеченность
Культура «соблюдения»	Экология не входит в число корпоративных ценностей, не отражена в стратегических документах. Главная цель – соответствие законодательным требованиям	Устанавливаются к деятельности, связанной с экологическими воздействиями	Низкий уровень мотивации и вовлеченности сотрудников
Культура «выполнения»	Отражены в формальной экологической политике и внутренних документах	Устанавливаются для отдельных групп сотрудников, в том числе руководителей и сотрудников вспомогательных служб	Обязательное участие сотрудников в дополнительных экологических мероприятиях
Культура «непрерывного улучшения»	Экологические ценности носят стратегический характер и отражены в корпоративной экологической политике	Устанавливаются для всех членов организации. Носят формальный и неформальный характер	Инициативность, готовность и добровольное участие в дополнительных экологических мероприятиях. Высокий уровень внутренней мотивации
Источник: составлено автором			

Экологическое поведение сотрудников (ЭП) определяется, с одной стороны, как экологически безопасное поведение на рабочем месте, направленное на достижение основных целей компании (обязательное ЭП), а с другой – как поведение, посредством которого сотрудники проявляют свою готовность оказывать вклад в решение экологических проблем, демонстрируя на рабочем месте поведение, которое приносит пользу природной среде (добровольное ЭП) [3,4]. Обязательное ЭП регламентировано должностными инструкциями и предусматривает соблюдение организационной экологической политики и технологий. Добровольное ЭП выходит за рамки должностных обязательств и подразумевает инициирование изменения методов работы, активное участие в экологических программах и проектах, поддержку и поощрение коллег и других действиях, вносящих вклад в организационную, социальную и психологическую среду экологически ориентированного бизнеса [4].

В настоящее время ЭП является одним из основных направлений исследований в области экологического УЧР. Анализ литературы показал, что для исследований ЭП используются различные методологические подходы, к наиболее часто применяемым относится анкетирование, интервью и моделирование [5,6]. Существующая эмпирическая база представлена исследованиями, основанными на данных опросов сотрудников разных уровней в зарубежных компаниях. Исследования показывают, что высокий уровень приверженности экологическим целям компании и добровольное ЭП оказывают существенное положительное влияние на экологическую результативность [5]. Такие эффекты, как правило, не относятся к прямому снижению показателей негативного воздействия, а выражаются в косвенных эффектах через снижение рисков непреднамеренного нанесения вреда окружающей среде, высокой скорости внедрения экологических инноваций и принятия новых экологических требований, повышение уровня лояльности сотрудников и т.д. [6]. Развитию ЭП содействуют специализированные практики экологического УЧР, направленные на развитие системы мотивации и вовлеченности, открытости и командного взаимодействия, поддержки персонала в их стремлении внести вклад в экологическую результативность.

Список использованных источников

1. Арзамасова Г. Консолидация практик экологического менеджмента и управления человеческими ресурсами как ключевой фактор развития корпоративной экологической ответственности компании // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление». 2020. №. 3. С. 160-171
2. Piwovar-Sulej, K. (2020). Pro-Environmental Organizational Culture: Its Essence and a Concept for Its Operationalization. Sustainability, 12(10), 4197. doi:10.3390/su12104197
3. Boiral O., Paillé P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. Journal of Business Ethics. Vol. 109(4). Pp. 431-445. DOI: 10.1007/s10551-011-1138-9.
4. Norton T.A., Parker S.L., Zacher H., Ashkanasy N.M. (2015). Employee Green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. Organization Environment. Vol.28. No.1. Pp. 103-125. DOI: 10.1177/1086026615575773.
5. Ciocirlan, C. E. (2016). Environmental Workplace Behaviors. Organization & Environment, 30(1), 51–70. doi:10.1177/1086026615628036
6. Saeed B.B., Afsar B., Hafeez S., Khan I., Tahir M., Afridi M.A. (2018). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. Vol. 26(1). Pp.424-438. DOI: 10.1002/csr.1694.